

女性活躍推進法に基づく 智頭町特定事業主行動計画

(第2次前期計画)



平成28年4月

智 頭 町 長
智 頭 町 議 会 議 長
智 頭 町 選 挙 管 理 員 会
智 頭 町 代 表 監 査 委 員
智 頭 町 農 業 委 員 会
智 頭 町 教 育 委 員 会

はじめに

少子高齢化が進行する現状のなか、次世代を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境を整備し、子どもが健やかに育つことができる社会を実現するために、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国、地方公共団体、事業主及び国民がそれぞれの立場で次世代育成支援対策に取り組むものとされました。

本町では、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員を雇用する事業主としての立場から、職員のワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、平成18年度から平成22年度までを計画期間とする「智頭町特定事業主行動計画（前期計画）」と、平成23年度から平成27年度までの5年間の計画期間とする「智頭町特定事業主行動計画（後期計画）」を策定し、子育てしやすい職場環境の整備等を進めるための各種取り組みを実施してきたところです。

しかしながら、この10年間で、国全体として少子化の流れが変わったと入いえる状況には至っておらず、次世代育成支援対策の取り組みをさらに充実していく必要があるとの認識から、国では、「次代を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」を平成26年4月に制定し、「次世代育成支援対策推進法」の有効期限を10年間延長して、平成36年度まで引き続き次世代育成支援対策を推進していくこととされたところであります。

これを受けて、本町では、平成27年度末までを計画期間とする現在の「智頭町特定事業主行動計画（後期計画）」に代わる新たな「特定事業主行動計画（第2次前期計画）」を策定し、職員が仕事をしながら安心して子どもを生み育てることができる環境の整備と、全職員の仕事と生活の両立の実現に向けた取り組みを推進することとしています。

また、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。

次世代育成支援を進めるにあっても、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっています。今回、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一緒に策定し、今後さらにより良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指していきます。

1 目的

「智頭町特定事業主行動計画」は、本町の職員を対象に策定したものです。仕事も家庭も大切にしながらワーク・ライフ・バランスの実現、また、女性職員の職業生活における活躍を推進し、職場を揚げて支援をしていくために職員個々が自分自身に関ることととらえ「仕事と子育ての両立が出来る環境づくり」に向けて取り組んでいくことを目的としています。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成27年度から平成36年度までの10年間、女性活躍推進法は、平成28年度から平成37年度までの時限立法ですが、この「行動計画」は、その前半の期間である平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 対象

この計画は、智頭町一般職の職員（臨時及び非常勤を含む）を対象とします。

4 計画の推進体制と役割

（1）所管課の役割

次世代育成支援対策を効果的に推進するため所管課を総務課とし、この計画を職員に広く周知するとともに、次世代育成支援対策に関する情報提供、啓発活動を実施します。

また、智頭町職員安全衛生委員会の協力を得て、計画の進捗状況を確認します。

（2）各所属長の役割

各所属長は、子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする職員にとって、職場の相談窓口となる極めて重要な役割です。所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、事務分担の見直しなど当該職員が各種制度を利用しやすい体制を整備し、所属職員が仕事と子育ての両立を図ることができ、さらに、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた、職場の雰囲気醸成に努めます。

(3) 全職員の役割

仕事と子育ての両立を図ることができるようにするためには、子育ては男女が協力して行うべきものであるとの視点に立つことが必要であり、子育てしやすい環境をつくり出すことに資することを認識し、職場において妊娠している職員や子育て等を行っている職員が、各種制度を利用しやすい雰囲気の醸成に努めます。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 各種制度の周知と意識の啓発 … 【継続】

- ① 職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、情報（母性保護、育児休業、時間外勤務の制限、早出遅出勤務などの各種制度）の提供を行います。
- ② 次世代育成支援対策に関する職場内研修の実施や啓発活動を行います。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮 … 【継続】

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている、特別休暇等の制度について周知を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、事務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進 … 【継続】

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇制度の周知及び年次有給休暇の取得を促進します。
- ② 父親となる職員が休暇を取得しやすい職場の雰囲気を醸成し、必要に応じた臨時の応援体制を検討するよう努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等 … 【継続】

- ① 男性職員も育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得できることについての周知等、育児休業等の取得促進を図ります。

- ② 育児休業等の制度の趣旨及び内容や、休業期間中の育児休業手当金の支給等経済的な支援等について情報提供を行います。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続等について説明を行います。
- ④ 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
- ⑤ 育児休業中の職員に対して、必要に応じて業務状況や育児の状況について相互に連絡を取り合い、育児休業者の職場復帰への不安を軽減するよう努めます。
- ⑥ 職員から育児休業等を取得する申出を受けた場合、職員が安心して取得できるよう、早めに事務分担の見直しや職場内の応援体制づくりについて検討するとともに、業務の遂行が困難な場合には、臨時的任用制度を活用し、適切な代替要員の確保を図ります。

【育児休業等の取得率】

目標 男性 平成32年度までに取得率50%（出産休暇等を含む。）

目標 女性 平成32年度までに取得率100%

（5）女性職員の活躍推進に向けた取組 … 【継続】

（ア）女性職員を対象とした取組

- ① 仕事や子育てについて相談ができる窓口を総務課に設置します。
- ② 管理職に必要なマネジメント能力等を身につけるための研修等へ女性職員の参加を促し、女性のキャリア形成を支援します。

（イ）管理職等を対象とした取組

- ① 管理職員による女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発等を行います。
- ② 職場における性別役割分業にとらわれない役割分担や、多様な活躍の場を提供します。

（ウ）女性活採用比率の向上 【新規】

目標 採用者の女性の割合を、引き続き現行の50%程度とするよう、努めます。

(エ) 管理的地位の女性職員の登用推進 【新規】

- ① 管理的地位にある職員に占める女性の割合を、平成32年度までに40%以上とします。
- ② 人事にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め女性職員の積極的登用に向けての意識向上や能力開発に努めます。

(6) 超過勤務の縮減 … 【継続】

重点項目

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対し、申請により超過勤務を制限できる制度について周知を図ります。
- ② 全庁的な一斉定時退庁日（ノー残業デー）を設け、所属長による注意喚起を図ります。
- ③ 「朝礼」において、「定時退庁日の励行」を呼びかける等、職場全体で定時退庁に係る意識の高揚を図ります。
- ④ 各所属ごとの超過勤務の状況を総務課で把握するとともに、超過勤務の縮減のための取り組みの重要性について、所属長をはじめとする職員全体でさらに認識を深め、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。
- ⑤ 週休日又は休日にやむを得ず勤務を命ずる場合は、できるかぎり週休日の振替又は代休日の指定等を行い、職員の休日等の確保に努めます。
- ⑥ 休日のイベント等における職員協力体制を確保するとともに、他協力職員の代休取得等について、主管課管理職員への趣旨の徹底を図ります。

(7) 休暇の取得の促進 … 【継続】

重点項目

(ア) 年次休暇の取得の促進

- ① 幹部会議等の場において、職員の休暇取得を促すとともに、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
目標 平成32年度までに年次有給休暇平均取得日数 15日以上
- ② 各課等の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

(イ) 連続休暇等の取得の促進

- ① 子どもの授業参観や学校行事に積極的に参加できるように、子育てに関連した年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 夏季休暇及びゴールデンウィーク等の年次休暇取得促進期間においては、休暇計画表等を作成し、夏季休暇の完全取得及び年次休暇を利用した連続する休暇取得に努めるとともに、休暇取得を奨励するように努めます。

(ウ) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得できる雰囲気醸成を図ります。

(8) 男女共同参画についての職員研修の実施 … 【継続】

男女共同参画社会の形成の重要性について、職員研修を実施することにより職員の意識を高めるとともに、ワーク・ライフ・バランスを実感することができる組織となるよう努めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関すること

(1) 子育てのバリアフリー … 【継続】

- ① 外部からの来客の多い施設等において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を推進します。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるような親切、丁寧な対応等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 … 【継続】

(ア) 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、社会科見学や職場体験学習等、子どもが参加する地域の活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に務めます。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

(イ) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るための活動を継続的に実施します。

(ウ) 安全で安心して子どもを育てられる環境整備

- ① 子ども110番等、地域ぐるみで子どもを犯罪から守る取組を継続的に実施します。
- ② 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。
- ③ 保育環境の整備、保育サービスの充実及び放課後児童クラブ事業などの充実を図ります。

(エ) 子どもとふれあう機会の充実

ノーテレビデー（毎月19日）は、家族ふれあいの日として一層の推進を図ります。

(オ) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

学習機会の提供等による家庭の教育力の向上を図るため、家庭教育に関する講座・講演会等の情報の提供を行います。